REGOLAMENTO INTERNO
di Tangram società cooperativa sociale a r.l.

Prima parte- Parte Generale

Articolo 1 - Decorrenza e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento interno:
E' stato approvato dall'assemblea della cooperativa in data 25 luglio 2024 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3-4-2001 n. 142 ed entra in vigore dal giorno successivo a quello di approvazione.
Potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.
Esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione provinciale del lavoro.
2. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'articolo 2 ed esse si intendono complessivamente non peggiorative rispetto alla contrattazione collettiva nazionale e/o accordi collettivi eventualmente applicabili.
3. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili nonché agli accordi collettivi in quanto applicabili.
4. E' da considerarsi parte integrante del presente regolamento il Codice Etico approvato dall'assemblea dei soci il 27/05/24.

Articolo 2 – Il socio della cooperativa Tangram

1. I soci lavoratori della cooperativa:
- concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
- contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.
- Operano nel rispetto del Codice Etico del Lavoro di Tangram

Ai sensi dell'art. 4 dello Statuto si prevedono le seguenti categorie di soci lavoratori della cooperativa:
- Socio ordinario
- Socio in categoria speciale. I processi di ammissione dei soci in categoria speciale sono disciplinati dall'art.4 e 5 dello Statuto e da specifiche procedure in ragione dell'interesse alla loro formazione ovvero del loro inserimento nell'impresa. In questo tempo la cooperativa offre un accompagnamento a due livelli

- Affiancamento al lavoro;
- Formazione istituzionale secondo quanto stabilito dal consiglio di amministrazione.

2. Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato. Ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della cooperativa. Nella cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci.
Ogni socio ha diritto di criticare l'opera della cooperativa motivando la critica in forma scritta, in modo costruttivo. E' fatto divieto ai soci/e di discutere sui luoghi di lavoro, in particolare in presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali.
Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire al consiglio di amministrazione.
Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal consiglio di amministrazione. Sono altresì tenuti al segreto per cui tutte le decisioni ed i fatti della cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e ai terzi.
Chiunque opera all'interno della cooperativa è invitato a compiere opera di promozione e pubblicità, ed è tenuto a informare il Consiglio di Amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.

Articolo 3 – Tipologie di soci lavoratori

1. Tra socio e cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di contratto di lavoro:
   - Subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio;
   - Collaborazione Coordinata Continuativa;
   - Autonomo.

Sono ammessi soci volontari ai sensi della Legge 381/1991.
2. È inoltre possibile la scelta di qualsiasi altro tipo di contratto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purché compatibile con lo stato di socio.

Articolo 4 – Modalità di individuazione del tipo di contratto

1. L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socio e cooperativa deve essere operata in funzione del raggiungimento degli scopi della cooperativa tenuto conto:
   - del contesto operativo dove la prestazione verrà effettuata.
   - del possesso da parte del socio delle professionalità richieste.
   - del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini ecc.
   - delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro.
   - del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa.

Articolo 5 – Organizzazione del lavoro e tipologie di profilo professionale

1. Data la specifica organizzazione del lavoro della cooperativa, i diversi ruoli organizzativi possono essere espletati dalle seguenti tipologie di soggetto:
   - operatore;
   - responsabile di servizio;
   - coordinatore;
   - supervisore;

- consulente.

Le prestazioni lavorative saranno svolte preferibilmente con contratto di lavoro subordinato. Altre tipologie di contratto saranno adottabili a seguito di dettagliata verifica delle possibilità di svolgere le prestazioni in relazione all'organizzazione del lavoro esistenti al momento di stipula del nuovo contratto di lavoro.
2. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato, del presente Regolamento e dell'eventuale Regolamento del Servizio in cui opera.
3. Il socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a presentarsi sul posto di lavoro cui è destinato e a rispettare gli orari di lavoro.
4. Il lavoro degli altri soci si svolgerà in base a quanto stabilito dal contratto individuale in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della cooperativa.
5. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.

Articolo 6 – Distribuzione del lavoro

1. La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione a ogni socio in base alle mansioni assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità acquisita e al tipo di contratto in essere. Tale ripartizione dovrà essere effettuata, in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità.
2. La cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze di servizio, il massimo di lavoro possibile per i soci privilegiando l'occupazione di quelli le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o del lavoro.
Gli stessi criteri saranno utilizzati al momento dell'ammissione al lavoro nel caso in cui il numero dei soci in attesa di lavoro sia superiore ai posti disponibili.
3. A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si può comunque verificare il caso, senza che da questo derivi alcun onere per la cooperativa, di soci ammessi che non possono esercitare la loro attività per mancanza di lavoro o possono esercitarla soltanto a orario ridotto.
Se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della cooperativa e del socio è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito.
4. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale. In tale ipotesi i trattamenti contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa.
In quest'ultimo caso la cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal CCNL senza il consenso del socio fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 lettera e) della legge 142/2001 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale).
6. Il socio non può eseguire lavori reperiti in proprio, se non espressamente autorizzato dal Consiglio di Amministrazione della cooperativa.

Articolo 7 – Ammissione al lavoro

1.L'ammissione al lavoro verrà comunicata al lavoratore, che vi dovrà aderire a norma dell'art. 1 della L 142/2001, in forma scritta attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento.
2. In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dalle disposizioni di legge in materia.
3. Per tutti gli altri tipi sarà stipulato un apposito contratto in base alle norme specifiche del rapporto di lavoro contenente tutti gli elementi necessari per il regolare conferimento del lavoro.
4. Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro.
Il consiglio di amministrazione è delegato a predisporre, per ogni tipo di contratto l'elenco dei documenti richiesti. Il socio è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni.
5. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti in materia

Articolo 8 – Esclusione e cessazione del rapporto di lavoro
1. L'interruzione o cessazione del contratto di lavoro di cui all'art. 3.1 non implica automaticamente il venir meno del rapporto associativo, né può essere causa di esclusione da socio.
2. Salvo che nei casi di esclusione previsti dallo Statuto o nelle ipotesi di:
- giusta causa e/o motivi disciplinari e/o giustificato motivo soggettivo o mancato superamento del periodo di prova o qualsiasi altro inadempimento collegato alle obbligazioni contrattuali di lavoro;
- perdita di un eventuale appalto/concessione da parte della cooperativa con conseguente assunzione del socio presso diverso datore di lavoro (in quanto non più presenti i requisiti per la partecipazione allo scambio mutualistico);
- dimissioni (che configurino il disinteresse allo scambio mutualistico)
l'esclusione del singolo socio non può essere deliberata prima dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio in cui avviene la cessazione del rapporto di lavoro oppure, in caso di procedura di licenziamento cd. collettivo, prima di sei mesi dalla cessazione del rapporto.

Articolo 9 – Corresponsione delle remunerazioni
1. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato saranno erogate di norma secondo quanto previsto dal CCNL.
2. I compensi per gli altri soci saranno erogati in base a quanto previsto dal contratto individuale.
3. La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della cooperativa.
Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare le remunerazioni alle scadenze previste, la cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione al credito del socio

Articolo 10 – Utilizzo attrezzature aziendali
1. Utilizzo dei mezzi di trasporto per servizio.

Tutti i soci sono tenuti ad utilizzare i mezzi di trasporto dell'azienda per motivi di servizio. Nel caso in cui i mezzi non fossero disponibili, i soci dovranno chiedere l'autorizzazione al responsabile del servizio, per l'utilizzo del proprio mezzo di trasporto. La cooperativa non risponde di eventuali danni arrecati al mezzo personale del socio se il suo utilizzo non ha avuto l'autorizzazione dal responsabile del servizio.
2. Utilizzo dei mezzi di trasporto per uso personale.
E' possibile l'utilizzo del mezzo di trasporto della cooperativa per uso personale presentando richiesta al proprio responsabile di servizio e muniti di delega da parte della cooperativa. Il socio è tenuto a un rimborso chilometrico all'azienda secondo quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

Articolo 11 – Ristorno

1. In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea su proposta del Consiglio di Amministrazione, potrà deliberare l'erogazione di ristorni, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui agli articoli 13 (soci subordinati) e 17 (soci non subordinati) e comunque in riferimento a quanto previsto dallo Statuto.
2. L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'assemblea, mediante:
- integrazioni dei compensi
- aumento gratuito del capitale sociale

3. Per i soci con contratto di lavoro subordinato il trattamento economico di cui al presente articolo non rappresenta, agli effetti previdenziali, a norma dell'art. 4 della L 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

Articolo 12 - Situazione di crisi aziendale

1. Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi di analoga gravità, il consiglio di amministrazione informerà tempestivamente l'assemblea dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.
2 L'assemblea potrà deliberare un piano di intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando in primo luogo gli strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione. Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'articolo 7 e non potranno essere distribuiti eventuali utili. Il piano di intervento potrà prevedere forme di apporto economico, anche sotto forma di lavoro non retribuito, e/o la riduzione del trattamento economico. Ai fini di cui al presente articolo, il consiglio di amministrazione potrà comunque tenere presenti situazioni comprovate di grave difficoltà economica.
3. Sospensione temporanea dell'attività lavorativa o riduzione dell'orario giornaliero di lavoro.
In caso di cause di forza maggiore e/o circostanze oggettive ovvero di crisi determinate da difficoltà temporanee della Cooperativa, il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare la sospensione temporanea dal lavoro e/o la riduzione dell'orario giornaliero di lavoro.
Le cause sopra descritte dovranno rientrare nei seguenti casi:
- riduzione dell'attività lavorativa in conseguenza delle modifiche delle convenzioni e/o dei rapporti contrattuali con gli enti committenti pubblici e privati;
- riduzione dell'attività lavorativa conseguente alla modifica della normativa di legge quale, a titolo esemplificativo, modifica degli standard dei servizi, riduzione dei

corrispettivi, modifica del regime delle prestazioni fiscali;
- riduzione dell'attività lavorativa conseguente alla riorganizzazione che si renda necessaria per far fronte a situazione documentate di risultato economico negativo.

La deliberazione del Consiglio dovrà indicare le situazioni specifiche che configurano il caso di forza maggiore e/o le circostanze oggettive e/o le difficoltà temporanee.
Il Consiglio prima di procedere alla deliberazione sopra indicata dovrà verificare la possibilità di ricorrere ad ammortizzatori sociali.
Tale deliberazione dovrà necessariamente conformarsi ad un principio di pari trattamento ed equo accesso alle opportunità di lavoro: la sospensione dal lavoro \ riduzione dell'orario di lavoro dovrà venir disposta secondo criteri di turnazione\rotazione che, nel rispetto delle esigenze organizzative aziendali, assicurino equilibrato utilizzo di tutti i soci-lavoratori a parità di mansioni.

Parte seconda – Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro subordinato

Articolo 13 - CCNL applicabile ai soci subordinati

1. Ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, è corrisposto un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle Cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo.
2. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento alla contrattazione citata al comma precedente.

Articolo 14 - Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato

1. Il trattamento economico complessivo dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa.
2. Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico sarà pari a quello previsto dal CCNL applicabile come definito all'articolo 13 del presente regolamento.
L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.
3. L'assemblea, con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento economico a titolo di maggiorazione retributiva in base alle modalità stabilite da specifici accordi collettivi nazionali, territoriali, aziendali.
4. Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dal consiglio di amministrazione a singoli soci o categorie di soci a titolo di superminimo, ad personam o altra voce retributiva anche in relazione al particolare tipo di orario di lavoro prestato, eventualmente riassorbibile in futuri aumenti contrattuali. Tale trattamento sarà riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato.

Articolo 15 - Risoluzione del contratto di lavoro subordinato

I contratti di lavoro subordinato si risolvono in caso di recesso o decadenza del socio. In caso di esclusione, il contratto di lavoro si risolve in coerenza con quanto previsto dal CCNL applicato.

Articolo 16 - Istituzione del piano sanitario integrativo

1.Viene istituita una forma assistenza sanitaria integrativa a favore dei soci con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o collaborazione coordinata ai sensi dell'art. 61 e ss. D.Lgs 276/2003, rispettivamente indicati all'articolo 1 punto 2 lett. a) e c), purchè con durata pari ad almeno 6 mesi. Il CdA può estendere il piano sanitario integrativo anche ai lavoratori a tempo determinato o con altre forme contrattuali, tramite apposita delibera contenente modalità e riparti di competenze.

2. Prestazioni. Le prestazioni mutualistiche di carattere prettamente sanitario, oggetto del piano sanitario integrativo, saranno erogate tramite un Ente avente fine assistenziale individuato con apposita delibera del CdA, e potranno essere modificate annualmente con provvedimento del Consiglio di Amministrazione da comunicarsi a tutti i lavoratori interessati.

3. Contributi. I Contributi annuali per il piano sanitario integrativo saranno a carico della Cooperativa sociale e del lavoratore nella rispettiva misura indicata con delibera del Consiglio di Amministrazione e dovranno essere corrisposti alle condizioni ivi determinate.

Il diritto all'adesione al piano sanitario integrativo è subordinato alla sottoscrizione della domanda di ammissione come Socio Promotore all'Ente assistenziale erogatore da parte della cooperativa. L'adesione avrà effetto secondo le condizioni definite dal Consiglio di Amministrazione. Le prestazioni mutualistiche cesseranno al momento della cessazione del rapporto di lavoro, ovvero con il recesso volontario dall'adesione all'Ente assistenziale erogatore secondo le condizioni definite dal Consiglio di Amministrazione.

4. Modalità di attuazione. Le prestazioni previste dal presente accordo saranno attuate mediante apposita convenzione tra la Cooperativa Sociale e l'Ente Assistenziale designato dal Consiglio di Amministrazione.

5. Adempimenti. Le prestazioni previste dal presente regolamento saranno da intendersi quale adempimento di eventuali futuri obblighi in materia previdenziale e/o assistenziale, che dovessero essere introdotti da leggi o da C.C.N.L. di appartenenza.

Parte terza - Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato

Articolo 17 – Norme generali

1. I soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato di cui all'articolo 11 del presente regolamento e dal contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta in libertà, senza alcun vincolo di subordinazione e senza assoggettamenti gerarchici, disciplinari e di orario di lavoro.

2. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento reputate necessarie dalla direzione della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività.

3. La cooperativa provvederà a segnalare al socio l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità di esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale concedendo al socio un periodo congruo per la formulazione di controdeduzioni (salvo che il fatto non costituisca reato o colpa grave).

4. Il socio deve garantire che nello svolgimento dell'attività assegnatagli non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla cooperativa nei confronti di terzi.
5. Il socio agirà impiegando le proprie capacità e non potrà delegare a terzi l'esecuzione di quanto affidatogli in tutto o in parte.
6. Il socio impossibilitato a portare a termine l'incarico affidatogli per gravi e comprovati motivi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione al consiglio di amministrazione della cooperativa che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del lavoro.

Articolo 18 – Normativa applicabile ai soci non subordinati
1. Per i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa si applicano le seguenti disposizioni di legge:

- ai fini fiscali gli articoli 50 comma 1 lettera c-bis) e 52 comma 1 DPR 917/1986;
- ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2 comma 26 Legge 335/1995 e successive modifiche;
- ai fini dell'assicurazione INAIL, l'articolo 5 DLGS 38/2000, se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali.

Si applica inoltre il capo I della Legge 81/2017 e tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.
2. Il contratto di lavoro dei soci libero professionale è di tipo autonomo. A tale contratto di lavoro è applicabile, in quanto compatibile, la disciplina dettata dagli articoli 2222 e ss. del C.C. con i conseguenti effetti ai fini dell'inquadramento previdenziale e fiscale. Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.
3. La cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidata dalle disposizioni applicabili al tipo di lavoro instaurato e ad assumersi i relativi oneri economici. La cooperativa applicherà tutte le disposizioni in materia fiscale e previdenziale e assicurativa riferibili a ogni tipologia di contratto anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.
4. Ai soci volontari si applica quanto contenuto nell'art. 2 della legge 381/91 e relative norme applicative.

Articolo 19 – Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato
1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli accordi collettivi ove esistenti, dagli usi e consuetudini, tenuto conto dei costi diretti e indiretti sostenuti dalla cooperativa, e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.
2. Il contratto stipulato non potrà comunque prevedere per il socio con contratto di lavoro non subordinato un trattamento economico complessivamente inferiore rispetto a quello spettante ai soci lavoratori con contratto di lavoro subordinato. Il consiglio di amministrazione è vincolato ad esprimere i parametri del trattamento economico del socio lavoratore con

contratto di lavoro non subordinato in base alla quantità di lavoro disponibile e alle competenze professionali del socio.

Articolo 20 – Ulteriori norme specifiche

1. norme sulla sicurezza sul lavoro
   - I soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla cooperativa e previste dalla legge per la propria attività. Quando richiesto dovranno dotarsi degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata.
   - Quando è previsto che i soci operino all'interno delle strutture della cooperativa, questa dovrà informare i soci stessi circa i contenuti del piano di sicurezza prevedendo i necessari raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza.
   - Nei casi previsti dalla vigente normativa, la cooperativa garantirà al lavoratore autonomo la necessaria formazione, e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.

2. modalità di svolgimento della prestazione

I soci con contratto di lavoro non subordinato dovranno assicurare, al fine del raggiungimento degli scopi sociali, che l'attività sia svolta compatibilmente con le modalità previste dal contratto individuale in raccordo con le strutture della cooperativa.

4. infortunio

I soci con un contratto di tipo non subordinato sono comunque tenuti ad informare il consiglio di amministrazione della cooperativa degli infortuni occorsi loro all'interno della cooperativa anche al fine di valutare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei rischi. Gli adempimenti dei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.

5. risoluzione del contratto

Il contratto di lavoro cessa alla data stabilita nel contratto individuale e, senza preavviso, al venir meno del rapporto associativo e in caso di dolo o colpo grave da parte del socio. In ogni caso le cause di recesso anticipato saranno disciplinate specificatamente dal contratto di lavoro individuale.

6. controversie

Il contratto individuale di lavoro dovrà regolamentare la legge e la giurisdizione applicabili per la gestione di qualunque controversia tra socio e cooperativa derivante dall'applicazione del contratto.

Parte quarta – Modalità di organizzazione del lavoro

Articolo 21 – Disponibilità sostituzione e turni di lavoro

1. I soci lavoratori, nel caso di assenze temporanee e straordinarie dei colleghi, sono chiamati a collaborare nella sostituzione nei turni di lavoro per assicurare la regolare esecuzione dell'attività e dei servizi della cooperativa. La cooperativa, nel caso di situazioni di assenza prolungate, si impegna alla riorganizzazione e al reintegro delle figure professionali da sostituire.

2. I soci impegnati nell'attività della cooperativa sono tenuti ad essere presenti alle riunioni organizzative, di formazione e di supervisione; altre richieste lavorative ed eventuali presenze

ai soggiorni estivi della comunità educativa saranno organizzati secondo quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione in base alle indicazioni del proprio servizio.
3. Norme in materia di reperibilità
I soci lavoratori coinvolti nei servizi di accoglienza, rispondono al servizio di reperibilità con obbligo di residenza nella struttura, come regolamentato dall'art. 57 del CCNL delle cooperative sociali con un riconoscimento salariale possibilmente migliorativo rispetto a quanto definito dal CCNL stesso. La cooperativa si impegna a favorire un equo meccanismo di rotazione tra le figure professionali coinvolte e ad organizzare in un tempo congruo, tramite il responsabile del servizio, l'orario di lavoro settimanale. Con ogni operatore coinvolto nel servizio sarà siglato un accordo che riporti tutte le condizioni previste. La cooperativa si riserva di decidere di concedere al socio/a l'eventuale astensione dal servizio di reperibilità notturna in caso di presenza di figlio/a minore di tre anni di età.

Articolo 22 - Flessibilità e lavoro straordinario
La cooperativa date le tipologie di lavoro svolto nei propri servizi, prevede l'utilizzo della flessibilità oraria da parte del socio lavoratore, secondo quanto stabilito dall'art. 52 del CCNL delle cooperative sociali.